

## 第7章 富山県の事例

本章では富山県の事例を紹介する<sup>15</sup>。

富山県の連携事業は、人手不足が深刻な製造業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、卸売業・小売業の4業種を重点分野として、2017年度にスタートした。

富山県は少子高齢化と人手不足が課題とされており、若者のほか、女性、高齢者等、今後活躍が期待される新たな労働力の掘り起しに尽力しているところである。高齢者においては「人づくり」政策<sup>16</sup>の一環として2012年に「とやまシニア専門人材バンク」（以下、シニアバンクという）を設置した。同シニアバンクでは、専門的な知識や技術等を活用して再就職を希望する55歳以上高年齢者の就労支援と、専門人材の採用を希望する県内企業の人材確保の支援に当たってきた。これは自治体独自の取組としては全国初のことである。

富山県の連携事業は既存のシニアバンク体制を中心に、その連携事業として、自治体や老人クラブ、企業などに働きかけ、新規求職者の掘り起しや企業における高齢者が担える業務の切り出しを提案する求職者開拓、企業訪問を行い、高齢者人材の就労を支援している。

本章の構成としては、まず第1節で富山県の高齢化の進展、労働市場の実態を概観し、第2節で連携事業の概要と特徴的な取組を紹介する。最後に第3節はまとめを行う。

### 第1節 地域のすがた

本節では、富山県の高齢化の進展、労働市場の実態を概観する。

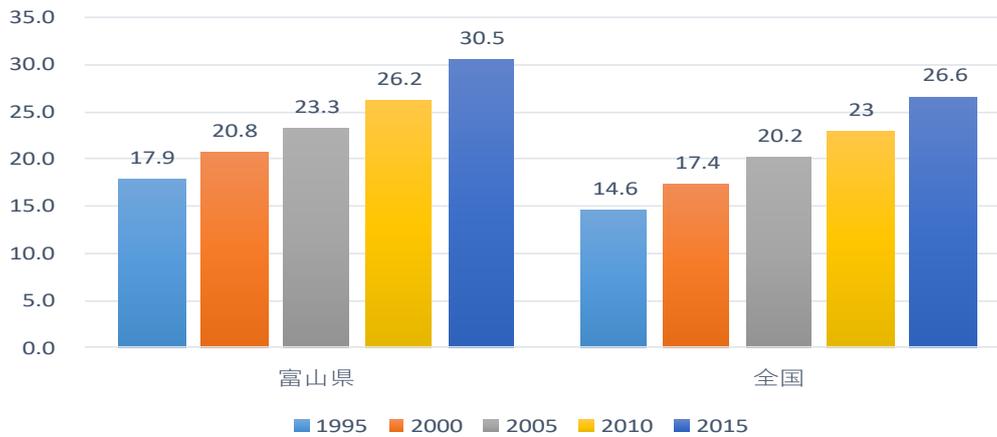
まず、富山県の高齢化率は1995年の17.9%から2015年の30.5%へと20年間で約13ポイント上昇し、全国平均を上回る水準にある（図表7-1）。2015年時点での富山県の高齢化率は全国第9位である。

労働市場を見る。2014年現在の富山県の事業所数は5万5,232社で、従業者数は55万1,401人である。産業別にみると、事業所は卸売業・小売業、建設業、宿泊業・飲食サービス業、製造業に多く、従事者は製造業、卸売業・小売業、医療・福祉に多い（図表7-2）。

<sup>15</sup> 本稿は2018年11月15日に実施された富山県のヒアリング調査を元に作成されている。ヒアリング調査では富山県商工労働部労働政策課の村中秀行氏、山田亮太郎氏にご協力をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。

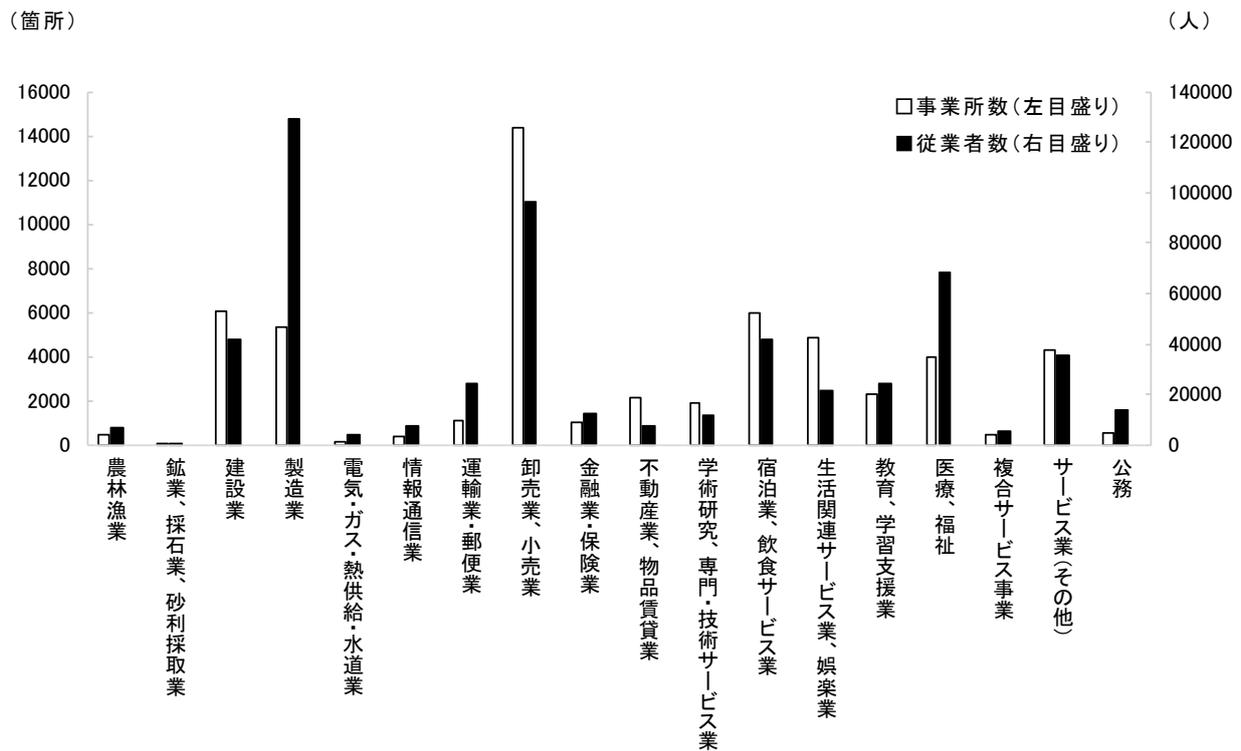
<sup>16</sup> 富山県では人口減少、少子高齢化の進展による社会活力の低下や家庭や地域などにおける人間関係の稀薄化の実態を踏まえ、子ども、若者、女性、高齢者を巻き込んだ「人づくり」政策を打ち出している。高齢者に関しての取組としては生涯現役社会づくりをテーマに、就業支援、起業支援、地域貢献活動支援と、高齢者の知識・経験・技能継承のための異世代との交流促進などが行われている。富山県ホームページ（[http://www.pref.toyama.jp/cms\\_pfile/00011887/00839682.pdf](http://www.pref.toyama.jp/cms_pfile/00011887/00839682.pdf)）（2018年12月13日確認）。

図表 7-1 高齢化率の推移



出所：総務省『国勢調査(時系列データ)』より作成。

図表 7-2 富山県の産業別事業所数と従業者数(2014年)



出所：総務省「平成26年経済センサス基礎調査」より筆者作成。

有効求人倍率は2018年12月時点で1.92倍と高く、全国第8位となっている。求人数が増加傾向にある一方で、充足率は低下の一途をたどっている。中でも基幹産業の製造業(2018年12月充足率24.1%)や医療・福祉(同17.3%)、宿泊業・飲食サービス業(8.7%)、卸売業・小売業(10.7%)などで人手不足が深刻である。製造業は人手不足に加え技能継承の問題も存在しており、宿泊業・飲食サービス業の人手不足には新幹線開業という富山県特有の地域事情の影響による部分もある。

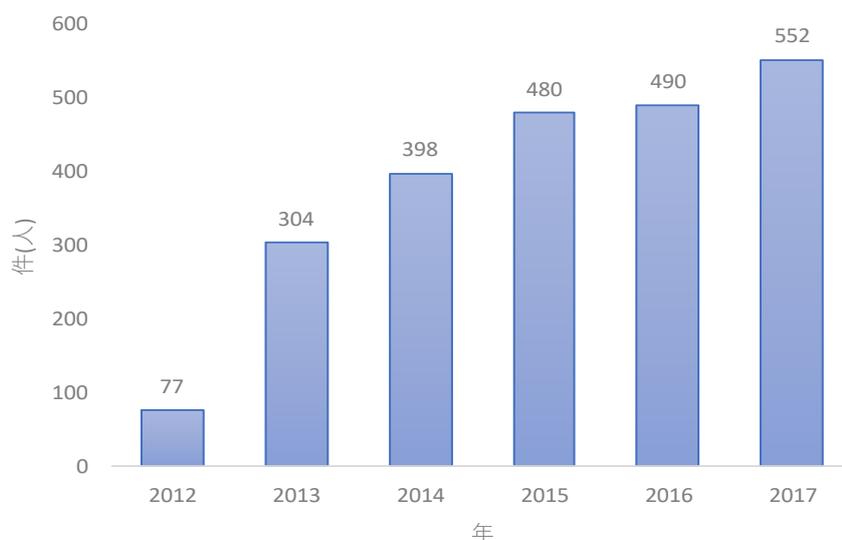
## 第2節 生涯現役促進地域連携事業の概要

本節では、富山県の連携事業の概要を紹介した上で、同県の特徴的な取組である、新規求職者の開拓、セミナーの開催の2点の詳細を見る。

上述のように富山県の連携事業の土台はシニアバンク事業である。そこでまず、シニアバンクが設置されてからの実績をみる。

図表7-3はシニアバンクによる就職者数の経年変化を示したものである。これをみると、同事業の支援により就職に至った高齢者は2012年の77人から2017年の552人へと急増している。2018年3月末までの登録者数は延べ3,152人である。そのうち、2,301人が就職しており、就職率は73%と高い水準にある。2017年度は就職者数だけではなく、登録者数も過去最高となり、ますます役割が期待される場所である。ちなみに、同時期にシニアバンクに登録した事業所の数も延べ1,483社に達している。

図表7-3 シニアバンクにおける就職件数の経年変化



出所：ヒアリング配布資料。

シニアバンク事業が好調に実績を重ねる中で、富山県は連携事業の実施によりさらに登録者等を拡大して、高齢者の就労促進を図りたいと考えた。

## 1. 事業の概要

主な取組として、次の3点があげられる(図表7-4)。

### (1) 新規求職者開拓

仕事開拓に加え、地域社会で活躍している高齢者への積極的な求職者開拓の実施で65歳以上の就業率の向上を図る。

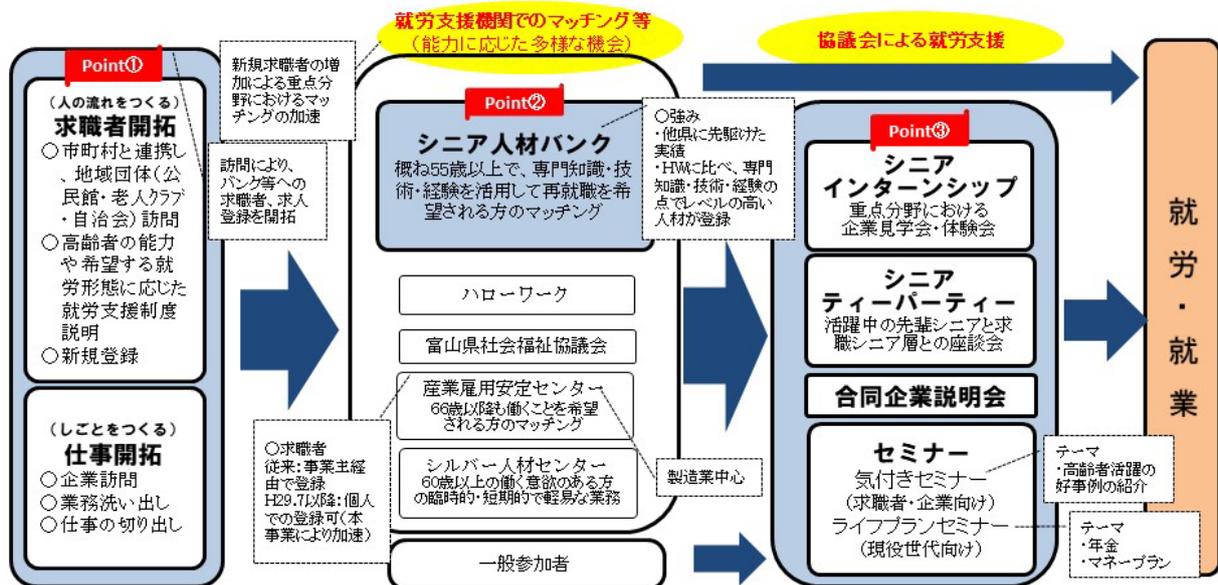
### (2) シニアバンクの活用

全国に先駆けて設置したシニアバンクを活用したさらなるマッチングの推進。

### (3) 未経験分野での就労を促進する職場見学会や体験会、先輩高齢者との交流会の実施

シニアインターンシップ、シニアティーパーティー、合同企業説明会、セミナー等を通じた就労支援。

図表 7-4 富山県連携事業の概念図



出所：ヒアリング配布資料。

協議会の構成員は図表 7-5 のとおりである。

図表 7-5 富山県生涯現役促進地域連携事業推進協議会の構成員

区 分	構 成 員
会 員	富山県
	富山県商工会議所連合会
	富山県商工会連合会
	富山県中小企業団体中央会
	一般社団法人富山県経営者協会
	日本労働組合総連合会富山県連合会
	社会福祉法人富山県社会福祉協議会
	公益社団法人富山県シルバー人材センター連合会
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部
	公益財団法人産業雇用安定センター富山事務所
	一般財団法人富山勤労総合福祉センター
オブザーバー	富山労働局

出所：ヒアリング配布資料。

## 2. 特徴的な取組

### (1) 新規求職者の開拓

前述のように、シニアバンクはハローワークとの連携により専門知識、技術、経験の点でレベルの高い人材と県内企業とのマッチングにおいて高い実績をあげている。しかし、その対象は主に自主的に求職活動を行う高齢者である。

そこで、シニアバンクは 2018 年度より地域のハローワークと連携し出張相談会を開催したほか、連携事業では地域団体のイベントに出向いたりしながら新規求職者の開拓に取り組んだ。

#### ①出張相談会の開催

シニアバンクの登録者はこれまで富山市の中心部に偏っていたが、遠隔地等就労支援サービスを利用しにくい地域の求職者の掘り起こしのために、県内の 6 か所あるハローワークを会場として出張相談会を開催し、出前講座やシニアバンクの求職者登録を行った。出張相談会の開催場所をハローワークにしたのは安心感が得られることに加え、距離的にも求職者に近いということが理由である。出張相談会の開

催の時にはシニアバンクからの専門員だけではなく、ハローワークからも相談員に入ってもらっている。県の職員や労働局の職員が出張相談会に同行することもある。

## ②市町村と連携した地域団体(公民館、老人クラブ、自治会)訪問

連携事業では普段ハローワークを訪れないような高齢者にターゲットを絞って、老人クラブ、自治会等市町村レベルの団体のイベントに出向いてアプローチを行っている。これまで訪問した地域団体数(実績)は、2017年度に10か所、2018年度に30か所である(図表7-6)。なお、イベントに関する情報は市町村から月に一度提供を受けている。

地域団体の選び方も工夫されている。高齢者の中には、健康上の理由などにより求職者登録に結びつけることが困難な方もおられることから、2018年度はパークゴルフ場、ゲートボール大会等に出向くなど戦略的アプローチを行っている。このほかにも、地域住民とつながりが強い民生委員の会合にも出向いている。様々な形で網を広げ、その中から効率的かつ効果的に新規求職者の開拓を行うという狙いである。

これらのイベントにおける宣伝を効果的に行うには、当該イベントの主催側の協力が欠かせない。主催側への協力の働きかけには銀行出身の事業推進員の高いコミュニケーション能力が役に立った。

## (2) セミナーの開催

高齢求職者と企業をマッチングさせるために、富山県ではシニアインターンシップや先輩高齢者との交流会、セミナーの開催などを企画しているが、その中で効果的なものはセミナーの開催である。

セミナーは気づきセミナーとライフプランセミナーの2種類に分かれている。前者は高齢者や高齢者の雇用に関心のある企業の担当者を対象に、就労事例や就活の進め方、ポイントの紹介、高齢者の活用事例の紹介を、後者は退職前の現役世代を対象に年金、各種保険など退職後の暮らしに役立つ情報を紹介している。このようなセミナーを通じて高齢者側には就労の、企業側には高齢雇用者を雇うことの可能性と必要性をしっかりと意識させ、就労に繋げようとするものである。実際、これらのセミナーを受講してからシニアバンクに登録し、就労につなげた事例も少なからずあるという。

セミナーの周知方法としては、連携事業の登録者への案内状送付やハローワークや市町村へのチラシの配布、県広報、TV・ラジオ等の活用等があげられるが、最も効果的なものは新聞、チラシなど紙媒体による周知であった。

### 第3節 まとめ

富山県は、2012年から高齢求職者支援を行ってきたシニアバンクの既存体制に加え、連携事業による新規求職者開拓に取り組み、一定の成果をあげている。

連携事業開始から2019年1月までの2年足らずの間における、企業や地域団体への訪問数、合同企業説明会や各種セミナー参加者数など、すべての指標で目標値を大きく上回る実績を残している。中でもセミナーの参加者数は目標値の2～3倍と多い。これらの活動を通じてのシニアバンク等の就労支援機関への取次件数も目標値のほぼ2.5倍である。

上記のほか、2019年度に行う取組として、新聞での好事例紹介、シニアインターンシップや企業訪問・交流会などが開催予定であるなど、今後の展開が注目される。

富山県の連携事業の課題は以下の通りである。

#### ①企業の外部からの高齢者雇用のニーズが低い。

自社の従業員の継続雇用を重点的に考え、外部から新たに高齢者を雇い入れることや業務の切り出しに積極的ではない企業も多い。ただし、シニアバンクの求人件数は増加傾向にあるので、このような企業の意識も変わりつつある。加えて、60歳以上の就職者数が一定規模を維持していることから、労働市場における高齢者需要は相当程度形成されている。

#### ②業務の切り出しが難航

企業が切り出しに関するノウハウを持ち合わせていないこともあり、シニアバンクに登録はするが、就業規則を作るなど高齢者が働けるような職場環境を整えるところまで至っている企業はまだ少ない。